

„Gemeinsam  
Demokratie  
stärken!“

*Erstes Berater/innenforum  
von Feuerwehren, Sport und  
Technischem Hilfswerk –  
29. bis 30. November 2013  
in Heyrothsberge*



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages





## INHALT

*Das Programm*

*Der Einstieg*

*Die Referenten*

*Die Workshops*

*Das World Café*

*Die Podiumsdiskussion*

*Die Schlussrunde*

### IMPRESSUM

**Herausgeber:** Deutsche Jugendfeuerwehr  
im Deutschen Feuerwehrverband e.V.,  
Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin

**Redaktion:** Susanne Beyer, DIALOG PR

**Fotografien:** DJF/Peter van Heesen

**Gestaltung:** DIALOG PR

## DER EINSTIEG

Aus fast dem ganzen Bundesgebiet waren sie angereist – Demokratieberater/innen oder jene, die es noch werden wollen aus Feuerwehren, Sportverbänden und Technischem Hilfswerk. Nun treffen Sie hier im großen Plenarsaal des Instituts für Brand- und Katastrophenschutz Heyrothsberge, nahe der sachsen-anhaltinischen Landeshauptstadt Magdeburg, erstmals aufeinander. Es ist die Eröffnung des ersten gemeinsamen Berater/innenforums von Feuerwehren, Sportverbänden und Technischem Hilfswerk. An zwei Tagen steht hier vor allem der gemeinsame Austausch, das Kennenlernen und Über-den-Tellerrand-Schauen im Mittelpunkt.

**FRANK MEHR**, begrüßt die Gäste: „Herzlichen Willkommen hier in Heyrothsberge! Ich darf zunächst die Grüße von Holger Stahlknecht, Innenminister von Sachsen-Anhalt überbringen. Wir sind stolz, dass das erste Berater/innenforum hier in Sachsen-Anhalt stattfindet. Heyrothsberge ist eng mit der Feuerwehr verbunden. Hier werden traditionell seit vielen Jahrzehnten Feuerwehrfrauen und -männer aus- und fortgebildet. Zudem möchte ich Sie einladen unser Bundesland zu entdecken; denn Sachsen-Anhalt ist eine Reise wert.“

Im Anschluss macht **CHRISTIAN PATZELT**, stellvertretender Bundesjugendleiter der Deutschen Jugendfeuerwehr, deutlich, dass er sich schon lang im Voraus auf die Veranstaltung gefreut hatte: „Intensive Diskussionen und Austausch machen das Wochenende aus. Ich finde es genial, dass wir hier gleich zwei Mal über den Tellerrand schauen – einmal im Verband und einmal über den Verband hinaus. Die Prävention gegen Fremdenfeindlichkeit ist ein wichtiger Schwerpunkt unserer Arbeit, aber es wird künftig auch immer mehr darum gehen, aus Teilhabe richtige Mitbestimmung zu machen.“

**MELANIE FÜLLER**, Vertreterin der Regiestelle des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ freut sich in ihrer kurzen Ansprache, hier in so viele bekannte und auch neue Gesichter zu schauen. Das Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesministeriums des Innern fördert Projekte für demokratische Teilhabe und gegen Extremismus. Gestartet ist das Programm 2010 mit drei zentralen Zielen:

- ländliche und strukturschwache Regionen in neuen Bundesländern fördern
- bestehende Strukturen durch konkrete Hilfestellungen stärken
- neue Zielgruppen für die Themen Demokratiestärkung und Extremismusprävention gewinnen



140 Projekte sind Teil des Programms dazu gehören auch die Feuerwehr, das THW und die Sportverbände, betont Melanie Füller und macht weiter deutlich: „Vor dem Hintergrund, dass gerade Vereine und Verbände in strukturschwachen Regionen eine wichtige Rolle bei der Integration, der Vermittlung demokratischer Werte und der Aktivierung von Engagement übernehmen, bilden diese die Hauptzielgruppe der aktuellen Programmphase. Denn besonders erfolgreich sind jene Projekte in denen Demokratieberater/innen ausgebildet werden. Darum setzen wir stark darauf und wollen bis Ende 2016 weitere 500 Berater/innen bzw. Trainer/innen auch in Wohlfahrtsverbänden, diakonischen Einrichtungen und anderen Vereinen ausbilden.“ In der neuen Programmphase stehen also die Berater und Beraterinnen im Mittelpunkt. Durch das Bundesprogramm sollen sie weiter fachliche Unterstützung erhalten und ihr Angebot und ihre Kompetenzen bekannter und in den Verbänden sichtbarer machen.

Auch Moderator **CHRISTIAN BAIER** betont noch einmal, dass „Erstes“ Berater/innenforum heißt, es ist ein Auftakt, bei dem es um Austausch sowie gemeinsames Lernen und Entdecken geht. Und das setzt der Moderator auch direkt um: Es folgt der Moment des ersten direkten Kontaktes und Austausches. Und wie geht das am besten? Genau mit einem Händedruck! Damit aber nicht genug: Die Hände sollen dabei gekreuzt werden. Die Geräuschkulisse steigt gleich an. Heiteres Lachen, erste Gespräche und sogar Diskussionen entstehen gleich zu Beginn. Da kommt aber bereits die

zweite Aufgabe: Im Nu wird der Saal zu einer Deutschlandkarte, auf der die Teilnehmer/innen sich an ihrem Heimatort versammeln sollen. Und schon ist Moderator Christian Baier unterwegs im gesamten Bundesgebiet und stellt die verschiedenen Bundesländer vor. Nun heißt es Farbe bekennen: Wo sind die Sportler/innen? Wer kommt vom THW? Und wer gehört zur Feuerwehr?

Das Eis ist gebrochen. Anschließend geht es um die Erwartungen an die Veranstaltung: „Was ist Euer Hauptinteresse der Tagung?“ Alle Teilnehmer/innen haben zehn Minuten Zeit und erhalten ein Kärtchen, um ihr Statement aufzuschreiben. Sofort steigt der Geräuschpegel wieder an und die Gespräche unter den Teilnehmer/innen flammen erneut auf. Auf einer Wand werden die Statements gesammelt und spiegeln die Vielfalt der Interessen wider: 'Vernetzung', 'neue Impulse', 'Ergänzung der Ausbildung', 'Gemeinsamkeiten und Unterschiede finden' sind da zu lesen. Die Zeit vergeht wie im Fluge und schon steht die erste Workshoprunde an. In sieben kleinen Gruppen werden die Berater/innen an verschiedenen Themen zur Demokratieförderung arbeiten. Zuvor stellen sich jedoch die Referent/innen vor und geben erste Einblicke in die Inhalte der Workshops.



## WORKSHOP 1A

### INITIATOREN VON PROZESSEN MIT UND OHNE MANDAT



**RICARDO GLASER** – Jahrgang 1977  
Dipl. Soziologe und Master of Social Management.

**Arbeitsschwerpunkte:** Coaching und Beratung von Organisationen der Sozialwirtschaft und Kommunen, Moderation und Gestaltung von Beteiligungsprozessen, sozialwissenschaftliche Studien/Evaluation.

[www.sofub.de](http://www.sofub.de)

## WORKSHOP 1B

### BERATUNG IM INTERESSENKONFLIKT



**ANGELIKA RIBLER** – Jahrgang 1962  
Dipl. Psychologin, Dipl. Sportwissenschaftlerin, SportMediatorin, Referentin und Beraterin bei der Sportjugend Hessen

**Themenschwerpunkte:** Konfliktmanagement, Rechtsextremismus-Prävention und Beratung, Kindeswohlgefährdung, Freiberuflich tätig als Coach im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ beim Institut für SportMediation und KonfliktManagement (Hanau).



**ANJA RÖDIGER ERDMANN** – Jahrgang 1983  
MA Erziehungswissenschaft / Sozialwissenschaft

**Seit 15 Jahren** aktives Mitglied einer Freiwilligen Feuerwehr, Projektreferentin für das Projekt: „Einmischen, Mitmachen, Verantwortung übernehmen – demokratiestarke Feuerwehren in Thüringen“ im Thüringer Feuerwehrverband e.V.

## WORKSHOP 2A

### PROZESSMODELLE FÜR DIE BERATUNG



**PETRA HÜBSCHMANN** – Jahrgang 1966  
Diplomökonom, freie Organisationsberaterin, Trainerin, Coach.

**Schwerpunkte:** Begleitung von Fach- und Führungskräften, Teams und Organisationen in beruflichen und organisatorischen Veränderungsprozessen, Mediation, gelingende Kommunikation als Herzensangelegenheit

[www.dialogqualität.de](http://www.dialogqualität.de)  
[www.krisenberatung-fuer-organisationen.de](http://www.krisenberatung-fuer-organisationen.de)

## WORKSHOP 2B

### METHODEN DER BILDUNGS- UND BERATUNGSARBEIT



**JANA MEISSNER** – Jahrgang 1980  
Dipl.-Psychologin, Fachlehrerin für Verhalten-sorientierte Ausbildung am Institut für Brand- und Katastrophenschutz Heyrothsberge, Aktives Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr und im Kriseninterventionsdienst

**Themenschwerpunkte:** Aus- und Fortbildung der Betreuer/innen und Leiter/innen von Kinder- und Jugendfeuerwehren, Demokratieförderung, Teamentwicklung, Kommunikationstraining, Stressbewältigung und Konfliktmanagement für Rettungsdienste und Hilfsorganisationen

## WORKSHOP 3A

### EINHEIT IN VIELFALT



**DR. RALPH PIOTROWSKI** – Jahrgang 1970  
Dipl. Verwaltungswissenschaftler, gwg-zertifizierter personenzentrierter Berater und Heilpraktiker für Psychotherapie.

**Schwerpunkte:** Organisationsentwicklung, Projektmanagement, Dialogprozesse und Einzel- und Projektcoaching.

[www.socius.de](http://www.socius.de)

## WORKSHOP 3B

### WIE LERNEN VEREIN UND VERBAND?



**MAMAD MOHAMAD**  
Mamad Mohamad ist Sprecher des Landesnetzwerks Migrantenselbstorganisationen in Sachsen-Anhalt (LAMSA). Gegenwärtig sind ca. 70 Organisationen und Einzelpersonen Mitglied im LAMSA. Zudem ist Herr Mohamad Mitglied des Landesintegrationsbeirats Sachsen-Anhalt und des Landesjugendhilfeausschusses. Seit Dezember 2009 leitet er den Bereich für Engagement und Migration bei der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. Er ist Projektleiter unter anderem für die Projekte „Vielfalt Nutzen“ sowie „Projektwerkstatt für Migrantenorganisationen in Sachsen-Anhalt“. Der studierte Sozialpädagoge ist zertifizierter Trainer für die Programme „Eine Welt der Vielfalt“ und „Betzavta“ (deutsch: Miteinander).

## WORKSHOP 4A

### KOLLEGIALE BERATUNG



**MANUEL KÖSTERS** – Jahrgang 1958  
Dipl.-Sozialarbeiter, Systemischer Coach (SG) und Supervisor.

**Schwerpunkte:** Systemische Beratung für öffentliche und freie Träger des Sozialwesens (Schwerpunkt: Jugendhilfe), für Künstler und Kulturmanager, des Weiteren Projekt- und Qualitätsmanagement.

[www.jugendhilfe-coaching.de](http://www.jugendhilfe-coaching.de)  
[www.kulturcoaching.de](http://www.kulturcoaching.de)

*„Mehr Demokratie  
für ein besseres  
Miteinander“*

**WORKSHOP 4B**  
PROZESSDOKUMENTATION



**NORBERT POPPE**

Diplom-Sozialarbeiter (FH) mit dem Schwerpunkt Gemeinwesenarbeit und -ökonomie. Er ist freiberuflich tätig als Prozessbegleiter und Moderator. Unter anderem begleitet er derzeit die Demokratiepartner/innen-Weiterbildung der DJF und weitere Landesprojekte im Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“.

**GESAMTMODERATION  
DER TAGUNG**



**CHRISTIAN BAIER**

Christian Baier ist Diplom-Sozialarbeiter (FH) mit Studienschwerpunkt stadtteilorientierte soziale Arbeit. Seit 2003 ist er Berater im Team der SOCIUS Organisationsberatung gemeinnützige GmbH. Vorher hat er berufliche Erfahrungen in der Gemeinwesenarbeit und in der Entwicklungszusammenarbeit gesammelt. Er führt unter anderem Trainings und Workshops in Fundraising, Projektentwicklung und Nonprofit Management durch. Als Projektcoach begleitet er verschiedene Projekte, Jugendverbände und Initiativen.

## WORKSHOP 1A

### Berater/innen als Initiatoren – Beratung mit oder ohne Mandat?

Im Mittelpunkt des Workshops standen Bedarfe des Austausches von Erfahrungen, der Diskussion zum Umgang mit „schwierigen“ Beratungsaufträgen und Störungen sowie methodische Fragen beziehungsweise Interessen. In Paaren erfolgte zunächst ein Austausch über die Beratungspraxis anhand folgender Punkte:

- Selbstverständnis, Haltung und Kompetenzen als Berater/in
- Anlässe und Themen der Beratungspraxis

In einer Diskussion im Plenum wurden die einzelnen Aspekte der Haltung als Berater/in dann zusammengetragen und diskutiert. Als zentrale Bestandteile des Selbstverständnisses wurden herausgearbeitet:

- Keine Beratung ohne Auftrag! – wichtig ist die sprachliche Unterscheidung zwischen Intervention im Sinne einer Vorfallklärung/Besprechung (bspw. aufgrund eines Hinweises Dritter) und Beratung (aufgrund eines klaren Auftrags des beratungsnehmenden Systems)
- Neutrale Haltung (Überparteilichkeit) der Berater/innen hinsichtlich des zu beratenden Systems und dessen Akteur/innen, ABER klare Positionierung hinsichtlich eigener Werte und Grundhaltungen
- Verantwortung verbleibt bei den Beratungsnehmer/innen (keine Lösungen vorgeben, Berater/in wird nicht Teil des Systems/des Problems) – Beratungsnehmer/innen sind die Expert/innen ihres Feldes und Anliegens
- Beratung und deren Erfolge beruhen auf Freiwilligkeit
- Professionelles Verhältnis zwischen Nähe und Distanz
- Empathie, Offenheit, Neugier, Interesse, Wertschätzung
- Perspektivenvielfalt der Akteur/innen nutzen und in der Beratung zur Geltung bringen
- Feldkompetenz kann hilfreich sein (empfohlen wird die paritätische Besetzung der Berater/innenteams – Schwerpunkt Beratungskompetenz + Schwerpunkt Feldkompetenz)
- Augenhöhe aktiv herstellen – zwischen ALLEN Beteiligten

Diese Punkte bildeten die Grundlage für die Diskussion der Eingangsfrage (Beratung ohne Mandat?), in der recht eindeutig die Position vertreten wurde, dass ein Beratungsprozess ohne Mandat und Auftrag nicht geführt werden kann. Es ist allerdings sehr wohl legitim, auf der Grundlage eines übergeordneten Interesses (Beschwerden Dritter, Vorkommnisse in Punktspielen, Verbandssatzung, etc.) eine Intervention im Sinne eines Gesprächs-

und Sensibilisierungsangebots zu tätigen, in deren Ergebnis konkrete Beratungs-, Bildungs- oder Aktionsvereinbarungen entstehen können. Abschließend wurde ein konkreter Beratungsfall eines Teilnehmers mit Hilfe der Methode kollegiale Fallberatung gemeinsam besprochen.

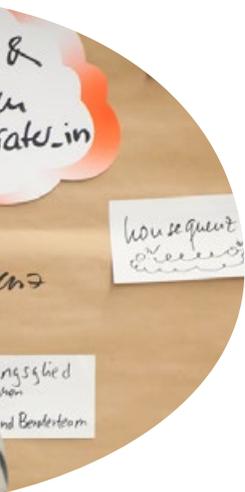


## WORKSHOP 1B

### Beratung im Interessenkonflikt

Im ersten Workshopdurchgang wurden anhand eines Beispiels aus der Feuerwehr ein Lagebild erstellt und die Aufträge der unterschiedlichen Auftraggeber/innen analysiert. Bei dem Beispiel wurde der Verband unter anderem aufgefordert „einen jungen Mann rauszuschmeißen“. Der Verband hat jedoch weder eine rechtliche Handhabe, noch erschien der Rauswurf sinnvoll. Was tun? Der Verband „sensibilisierte“ die Aktiven / Menschen in den Strukturen und holte Meinungen verschiedener Akteur/innen aus dem Systemkontext ein. Zudem wurde ein Weg über den Bürgermeister gefunden, klare Regeln und einen Rahmen zu vereinbaren, damit bei Zuwiderhandlungen ein Ausschluss erfolgen kann.

In der zweiten Runde des Workshops wurde anhand eines anderen Falles - und in Weiterführung des Thementisches „Was ist ein Fall?“ – herausgearbeitet, dass Berater/innen ein starkes Mandat brauchen, um erfolgreich zu beraten. Die Aufträge von Seiten der Verbände an die eigenen Projekte sind oft nicht ausreichend geklärt. Auch hier hilft eine Auftragsklärung: Was genau ist aus Sicht der Berater/innen ein Anlass, um aktiv zu werden? Und wenn sie aktiv werden, wie können sie unterstützen, wenn ein Verein (Untergliederung) „kein Problem hat“? Die Auftragsklärung gilt auch für die Projekt-Kooperationspartner, wie zum Beispiel die Landesverbände. Der Auftrag vom Verband an ein Projekt / ein Berater/innenteam: „Macht mal und sonst will ich meine Ruhe!“ ist kein starkes Mandat!



## WORKSHOP 2A

### Zwischen Prävention und Intervention. Prozessmodelle für die Beratung

Ein wichtiges Ergebnis des Workshops war, dass der Begriff Emanzipation (mündige Bürger/innen) besser wirkt als der Begriff Prävention.

Zudem konnten die Teilnehmer/innen erarbeiten, dass die Haltung der Berater/innen zu ihrer Aufgabe wichtiger ist, als die Methoden mit denen sie arbeiten, denn diese bieten oft falsche Sicherheit. Zunächst muss ein Kontakt hergestellt werden und dann über die Vorgehensweise entschieden werden.

Auf der Suche nach dem optimalen Prozessmodell für Veränderung entstand in der Gruppe eine Formel für Veränderungen: Unzufriedenheit x Vision x erste Maßnahmen = Widerstand. Ein Beispiel für die Wirksamkeit ist die Aussage: „Bleib so wie du bist!“ Was macht solch ein Satz mit dem Empfänger? Es entsteht ein Widerstandsgefühl (Paradox): „Nein, ich will mich doch weiterentwickeln.“ Auf der anderen Seite ist es auch gut, wenn ich so angenommen werde, wie ich bin, was wiederum Ausgangspunkt sein kann, um mich zu verändern. Reflektierend heißt das, was für einen passt, muss nicht für den anderen passen. Widerstand gegen Veränderungen ist normal und ohne Unzufriedenheit gibt es keine Veränderung, weshalb es sich manchmal lohnt, zuerst die Unzufriedenheit im System zu verstärken beziehungsweise sichtbar zu machen.

Es braucht für die Berater/innentätigkeiten ein Thema, eine Überschrift, einen Rahmen und darin können dann gemeinsam konkrete und spezifische Ziele für die Situation und Bedürfnisse eines Verbandes formuliert werden. Dafür braucht es Bewusstsein, auch bei den Vorständen der Verbände denen die Strukturen und die Kultur eines Verbandes gespiegelt werden sollten. Gleiches gilt für Entscheidungsprozesse bei denen den Beteiligten verschiedene Optionen angeboten werden sollten, um Entscheidungen nicht vorweg zu nehmen, sondern den Betroffenen zu überlassen. Der Dialog kann dabei als Prozesselement dienen, bei dem die Berater/innen zunächst zuhören und dann aufgreifen was der/die andere gesagt hat, um dies zum Beispiel zu hinterfragen.

Im zweiten Durchgang einigten sich die Teilnehmer/innen darauf, dass Prävention der Schwerpunkt der Berater/innenarbeit sein sollte, um im Vorfeld die Vereine zu sensibilisieren und fit zu machen. Ziel sollte es sein, dass Vereine ihren Bedarf anmelden und aktiv Berater/innen suchen. In der Praxis wird oft erst gehandelt, wenn der Verband einen Bedarf sieht. Wenn Berater/innen dann eingreifen, ist das bereits eine Intervention und erschwert die Vertrauensbildung / den Einstieg in die Arbeit. Darum entstand die Idee: Strukturen aufzubrechen und niedrigschwellige Angebote schaffen. Beispiel: In Thüringen und Sachsen ist beim Erstgespräch die Projektleitung des Landessportbundes dabei, was eine hohe Hemmschwelle bedeutet. Eine einstündige Informationsrunde im Rahmen einer Schiedsrichterausbildung kam



hingegen sehr gut an. Niedrigschwellige Kontakt- und Informationsangebote schaffen Vertrauen und stärken die Bereitschaft (auch von Vorständen), sich auf einen Beratungsprozess einzulassen und eigene Schwachstellen aufzudecken. und Sensibilisierungsangebots zu tätigen, in deren Ergebnis konkrete Beratungs-, Bildungs- oder Aktionsvereinbarungen entstehen können. Abschließend wurde ein konkreter Beratungsfall eines Teilnehmers mit Hilfe der Methode kollegiale Fallberatung gemeinsam besprochen.

## WORKSHOP 2B

### Methoden der Beratungsarbeit

Im Fokus des Workshops standen mögliche Wege der Gestaltung des Beratungsprozesses, Techniken zur Problembehandlung und die Entwicklung von kreativen Lösungsansätzen nach einem ersten (gelungenen) Beratungsgespräch. Nach einer positiven Kontaktaufnahme und Auftragsklärung, ist die Methode der Kollegialen Beratung sinnvoll, um Perspektivwechsel zu ermöglichen. Ebenso bieten sich Aufstellungsübungen und das Arbeiten mit Stellvertreterpositionen an, die zur Konfliktdefinition, zur Sichtbarmachung von Abhängigkeiten und zur Aufdeckung von Gefühlsbeiträgen im Sinne der „emotionalen Ladung“ bei den Betroffenen hilfreich sein können.

Ein Schema zur zügigen und eher rationalen Erarbeitung von Entschärfungsmöglichkeiten ist das problemlösende Denken, das sich an Zielvereinbarungsgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen anlehnt. In einem für alle Seiten nachvollziehbaren Stufensystem wird von der konkreten Problem- und Beteiligtenbenennung über Lösungsvorschläge, ein Zeit- und Handlungsgefüge entwickelt. Prüfbausteine machen es möglich, dass trotz Scheitern eines Lösungsversuchs weitere Wege offen bleiben beziehungsweise eröffnet werden.

Weiterhin ist eine Arbeit an „fremden Fallbeispielen“ dann sinnvoll, wenn Widerstände bezüglich des eigenen Konfliktfalls als zu große Störung empfunden werden. So erfolgt über ähnlich gelagerte Fallsituationen eine Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld und anschließend wird durch „Übersetzungsarbeit“, etwa über Vergleiche und Schlussfolgerungen an und mit dem persönlichen Problem weitergearbeitet. Als Vorläufer zu diesen Methoden wären dann auch Elemente aus der Bildungsarbeit denkbar, um eigene Grundeinstellungen, Menschen- und Weltbilder zu veranschaulichen. In den Workshopdurchläufen wurde dazu die vermeintlich neutrale Grundhaltung der Berater/innen gegenüber den zu Beratenden durch eine Übung aus dem DJF-Trainingshandbuch „Demokratie steckt an“ hinterfragt. Dabei wurden die inneren Haltungen zu bestimmten Menschengruppen abgetastet und die Gründe hierfür beleuchtet. Die Sensibilisierung für die eigenen Vorurteile und Stereotypen und der bewusste Umgang damit im Beratungskontext sollte damit angeregt werden. Provokant wurden aus diesem Bildungsbaustein dann Ableitungen zur Erarbeitung eines neuen Selbstverständnisses der Berater/innen-Rolle angestoßen, und dies gleich auf mehreren Ebenen, denn es ergaben sich daraus zahlreiche Diskussions-themen und damit weiterführende Fragestellungen.



## WORKSHOP 3A

### Einheit in Vielfalt – Vergleichbares und Unterschiedliches bei Feuerwehr, THW und Sport

„Wie sind Feuerwehr, Sport und THW strukturiert?“ und „Was können wir aus den Gemeinsamkeiten und Unterschieden der Organisationen für die Umsetzung der Demokratieberater/innen-Projekte lernen?“ waren die Hauptfragen des Workshops. Zum einen sehen sich die drei Organisationen den gleichen Herausforderungen gegenüber: „Wie bilden wir die Berater/innen aus? Wie finden wir Mitglieder, die sich für die Ausbildung interessieren? Wie verankern wir die Beratung in unseren Organisationen und erhalten Aufträge für die Berater/innen? Und, wie kann das Projekt in die Regelstruktur der Organisation überführt werden?“

Zum anderen weisen die drei Organisationen strukturelle Unterschiede auf und nicht alle Lösungen sind über Verbandsgrenzen hinweg übertragbar. Das THW als nachgeordnete Behörde des Innenministeriums darf beispielsweise nicht über eine eigene ‚Staatsjugend‘ verfügen. Die THW-Jugend ist daher in einer parallelen Struktur organisiert. Die Freiwilligen Feuerwehren sind Einrichtungen der jeweiligen Gemeinden und somit dezentral auf kommunaler Ebene verankert. Die übergreifende Organisation der Feuerwehr erfolgt über eine ‚Verbandsschiene‘, in denen sich die kommunalen Feuerwehren organisieren. Der Sport hingegen ist durchgängig auf allen Ebenen (Bund, Land, Kreis) nach Vereinsrecht organisiert. Neben der alle Sportarten umfassenden Struktur gibt es parallel sportartspezifische Verbände, die für das Projekt von Bedeutung sind. Die meisten Mitglieder hat bei weitem der Sport mit 23 Millionen Mitgliedern, gefolgt von den Freiwilligen Feuerwehren mit 1,3 Millionen Mitgliedern und dem THW mit 80.000 Helfer/innen.

Die Workshopteilnehmer/innen trugen während der Diskussion zudem eine Reihe von Tipps und Tricks für die einzelnen Umsetzungsphasen des Projektes zusammen. Berater/innen können zum Beispiel leichter gewonnen werden, wenn Interessenten persönlich angesprochen werden und ihnen vermittelt wird, dass sie die Aufgaben entsprechend ihrer Vorlieben und Kompetenzen (z. B. nur Seminare geben) durchführen können und sie sich nicht mit ‚Haut und Haaren‘ verkaufen müssen. Erfolgversprechend könnte auch sein, wenn man ‚Ausbildungsgutscheine‘ in Höhe des Betrages X ausstellt, um auf den Wert der Ausbildung hinzuweisen. Und Menschen, die eine Beratung genossen haben, könnten bereit sein, sich selber auszubilden zu lassen. Und manch Anderer ist vielleicht eher bereit seine Zeit in Ausbildung zu investieren, wenn später eine finanzielle Aufwandsentschädigung winkt.

Die Arbeit der Berater/innen kann in drei Bereiche gegliedert werden, für die eine unterschiedliche Ansprache auf Vereinsebene erforderlich ist: a) Prävention, b) Intervention oder c) fallbezogen auf Anfrage einer Unterglie-

derung. Ziel ist es natürlich dass die Verbände selbständig Berater/innen anfragen und eine Intervention nicht notwendig ist.

Während im Sport die Beratung schon teilweise in die Regelstruktur überführt werden konnte, wird dies im THW und der Freiwilligen Feuerwehr Zeit erfordern. In zwei Jahren ist dies kaum möglich, aber in fünf bis zehn Jahren durchaus machbar – wenn solange eine Finanzierung sichergestellt ist.





## WORKSHOP 3B

### Wie lernen Verein und Verband?

In diesem Workshop ging es um die verschiedenen verbandlichen Strukturen und die damit verbundenen Rollen. Ein Beispiel war ein Feuerwehrmann der im Einsatz Anweisungen gibt oder entgegennimmt und der gleiche Feuerwehrmann in der gemeinsamen Gruppenarbeit als gleichberechtigt Beteiligter. Die verschiedenen Rollen sind keine verbandsspezifische Situation, sondern lassen sich auf alle Lebensbereiche übertragen, denn wir alle haben soziale Rollen.

Diskutiert wurde von den Teilnehmer/innen auch die Frage, wofür die Beratung überhaupt gebraucht wird. Argumente dafür waren schnell gefunden:

- Mitgliederbindung
- Mädchen- und Jungen-Arbeit
- Mobbing
- Generationenkonflikte
- Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr

Wichtig war in diesem Zusammenhang die Erkenntnis, dass Vereine an sich demokratische Elemente sind, denn sie beruhen auf gewählten Gremien und entsprechende Strukturen. Anhand eines Praxisbeispiels wurde dies erläutert: Die Saarländische Jugendfeuerwehr führte einen Problemmelder auf der Verbandswebsite ein, über den Mitglieder des Verbandes Probleme melden können. Die Meldungen laufen direkt in der oberen Verbandsebene auf. Von dort wird über einen entsprechenden Fachbereich die Problemlösung angegangen.



## WORKSHOP 4A

### Kollegiale Beratung

Am Anfang des Workshops stand eine Kurzvorstellung des Modells der „Kollegialen Beratung“. Als Voraussetzungen für diese Methode gelten Vertrauen und die gegenseitige Wertschätzung. So brachte eine Teilnehmerin im praktischen Teil ein Beispiel ein, indem sie ihre derzeit sehr belastende Situation als Ehrenamtliche innerhalb ihrer Organisation erläuterte. Anhand des Beispiels konnten die Phasen der Kollegialen Beratung, ihre Vorteile, aber auch ihre Grenzen erprobt und verschiedene Lösungsideen gesammelt werden. Hierbei ging es unter anderem um:

- neue Handlungsweisen (z.B. Ausschöpfung der möglichen Dienstwege, Einbeziehung externer Institutionen)
- mögliche andere Sichtweisen der Situation
- Entlastungsideen

In der Diskussion des Beratungsverfahrens wurde von den Teilnehmer/innen vor allem die Frage diskutiert, wie die Kollegiale Beratung innerhalb der jeweiligen Verbandsstrukturen installiert werden kann. Mögliche Antworten:

- sowohl offizielle als auch informelle Wege nutzen
- fachliche Argumente für die Anwendung der kollegialen Beratung sammeln (z.B. effektivere Struktur der Beratung, mehr Konzentration, Lösungs- und Ressourcenorientierung)
- Kolleg/innen finden, denen ich vertrauen kann
- sich regelmäßig beraten und die Methode trainieren
- eine Einführung der kollegialen Beratung kann zu einem besseren Verständnis untereinander beitragen, und die Kollegialität fördern, für diesen Prozess braucht man aber manchmal sehr viel Geduld und Disziplin

Insgesamt machte der Workshop deutlich, dass der Bedarf für die Methode der Kollegialen Beratung vorhanden ist. So kann beispielsweise die Entwicklung spezifischer und einfach anwendbarer Kurzzeitberatungsformate mit kleiner Teilnehmer/innenzahl (zwei bis drei), zum Beispiel auch über Skype und/oder für Telefongespräche, sinnvoll sein. Denn nicht alle Berater/innen vor Ort haben genug Kolleg/innen mit denen sie sich vertrauensvoll beraten und austauschen können. Möglicherweise hilft hierbei auch eine bessere Vernetzung der Berater/innen aus den drei teilnehmenden Verbänden.

## WORKSHOP 4B

### Dokumentation für Fälle und Beratungsprozesse

Zu Beginn verständigten sich der Workshopleiter und die Teilnehmenden auf eine Vorgehensweise im Workshop. Ausgangslage war eine sehr heterogene Zusammensetzung der Gruppe in der die persönlichen Ausgangssituationen und Interessen sehr unterschiedlich waren.

Das Vorgehen im Workshop teilte sich in drei Teile:

1. Welche Erfahrungen gibt es in der Gruppe mit Beratungsarbeit? Welche Erfahrungen gibt es mit Fall- und Prozessdokumentationen?
2. Welche Möglichkeiten der Dokumentation gibt es?
3. Welche Bestandteile und Fakten sollen dokumentiert werden?

Im Rahmen eines Soziogramms (oder Standogramms) sortierten sich die Teilnehmenden zu verschiedenen Fragestellungen und positionierten sich dazu im Raum. Im Anschluss an die jeweilige Frage und Positionierung erfolgte eine differenzierte Fragestellung und Erläuterung durch den Workshopleiter. Heraus kamen dabei folgende Positionen:

- Ein Großteil der Teilnehmenden befindet sich momentan in einer von den Verbänden angebotenen Berater/innenausbildungen. Die meisten der Teilnehmenden sind noch nicht in der Beratung tätig.
- Die Arbeit der Berater/innen, die tätig sind, teilt sich hauptsächlich in zwei Teile: Die einen sind in Fallarbeit (Konflikte, Vorfälle, Anfragen aus Organisationen und Vereinen) involviert und dort aktiv. Die anderen werden momentan hauptsächlich nur aktiv bei Infoveranstaltungen, Workshops und Trainings im Themenbereich Demokratie.
- Von den Berater/innen dokumentieren viele ihrer Arbeit, nur wenige nutzen momentan ein systematisches und abgestimmtes Dokumentationssystem.

#### Welche Möglichkeiten der Dokumentation gibt es?

Die Teilnehmenden arbeiteten im ersten Schritt in einem Brainstorming mögliche Dokumentationsformen heraus. In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass es viele verschiedene Varianten gibt, die bewusst und unbewusst von den Teilnehmenden genutzt werden, jedoch für Außenstehende zum Teil noch keinen systematischen Zugang sicherstellen können. (Zettelablage, E-Mail-Box u.a.).

#### Was soll dokumentiert werden?

Bei der Vielzahl von verschiedenen Interessen wurde mit den Teilnehmenden darüber diskutiert, wer denn nun welche Informationen bekommen kann. Dabei wurde auch deutlich, dass verschiedene Punkte mit Vertraulichkeit

behandelt werden müssen und die Datenweitergabe transparent und abgestimmt sein muss. Nach dieser Sortierung wurde in einem ersten Schritt exemplarisch ein Ansatz einer Dokumentation für die Berater/innen und die Projektleitung diskutiert und es wurde gemeinsam ein grobes Raster mit den wesentlichsten Punkten zusammengestellt. In der Auswertung wurde deutlich, dass eine Dokumentation nicht „absolut“ sein kann und immer geprägt ist durch die Dokumentator/innen. Insofern ist eine Weiterführung zum Beispiel eines Falles auf der Grundlage von nur schriftlichen Dokumenten zu ergänzen durch mündliche Gespräche.





# THEMENTISCHE

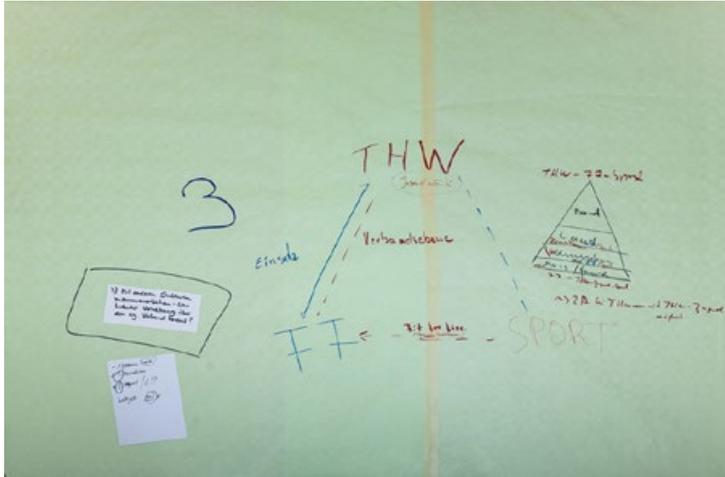
Für den interaktiven Einstieg kommt die Methode des World Cafés zur Anwendung. An zehn Tischen verteilt gehen die Teilnehmer/innen in die Diskussion zu zehn verschiedenen, selbst eingebrachten Fragestellungen beziehungsweise Themenblöcken rund um die Berater/innentätigkeiten, die da lauten:

1. Jung & Alte – Zusammenarbeit in den Verbänden
2. Was kann/sollen Berater/innen im ehrenamtlichen Kontext leisten?
3. Mit anderen Strukturen zusammenarbeiten – Was bedeutet Vernetzung über den eigenen Verband hinaus?
4. Die Arbeit im Kontext – Was erwarten Akteure von Verbänden, Regiestelle, Politik & Co?
5. Vielfalt konkret – Was bedeutet das Thema Integration für Verbände?
6. Wie bringe ich Leute dazu, sich zu verändern?
7. Was brauchen wir um unsere verbandsinternen Berater/innen langfristig an uns zu binden?
8. Was ist ein Fall?
9. Was können Berater/innen tun, wenn es kein/kaum Problembewusstsein gibt / der Auftrag fehlt?
10. Wie gewinne ich als Projektleitung angehende Berater/innen?

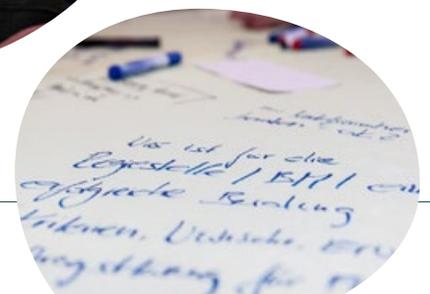
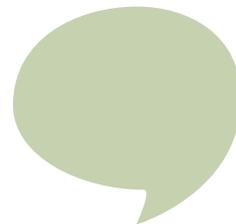


## THEMENTISCH 3

**Mit anderen Strukturen zusammenarbeiten.  
Was bedeutet Vernetzung über den eigenen  
Verband hinaus?**



Anfangs stand das Verstehen der Strukturen der anderen Verbände im Mittelpunkt der Diskussion. Schnell wurde deutlich, dass es große Unterschiede gibt. Das THW ist als staatliche Einrichtung zentralistisch organisiert. Demgegenüber sind die Sportverbände ab Ortsebene und die Feuerwehrverbände ab Kreisebene ähnlich linear nach vereinsrechtlichen Grundsätzen organisiert. Hier gibt es Ansprechpartner/innen auf allen Ebenen der Verbände und vor allem in den dörflichen Gemeinschaften bewährt sich die Zusammenarbeit auf vielen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens immer wieder. Zwischen THW und Feuerwehr gibt es eine Zusammenarbeit dagegen nur im Einsatzfall und zwischen THW und Sport so gut wie gar nicht. Aktivitäten des THW außerhalb von Einsätzen bedürfen meistens eines „Befehls“. Oberhalb der Ortsebene konnte von den Gesprächsteilnehmer/innen so gut wie keine Zusammenarbeit wahrgenommen werden. Leider war die THW-Jugend nicht am Tisch vertreten. Aufgrund ihrer vom eigentlichen THW losgelösten Struktur sahen die Teilnehmer/innen nicht nur inhaltliche Schwerpunkte, sondern auch organisatorische Vernetzungspunkte. Interessanterweise verfügt das THW bereits über eine per Dienstvorschrift eingerichtete Funktion, die bei Meinungsverschiedenheiten als Schlichter fungiert, den sogenannten Helfersprecher. Eine Idee: diese Helfersprecher in die Demokratieberater/innen-Weiterbildung einbeziehen. Dafür wäre eine Änderung der entsprechenden Dienstvorschrift durch die THW-Leitung nötig, was jedoch von den Vertreter/innen des THW selbst sehr skeptisch gesehen wurde. Im Ergebnis waren sich alle Gesprächspartner/innen einig, dass es viel öfter einen Austausch über (gemeinsame) Projekte auch über die Beratungsangebote hinaus geben sollte.





## THEMENTISCH 4

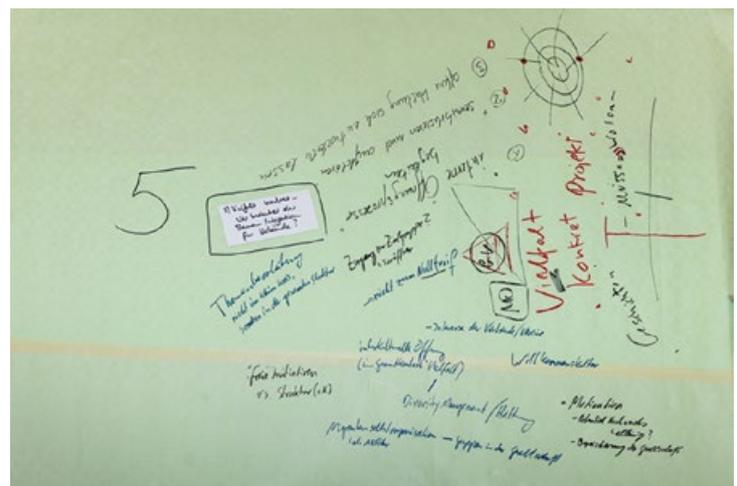
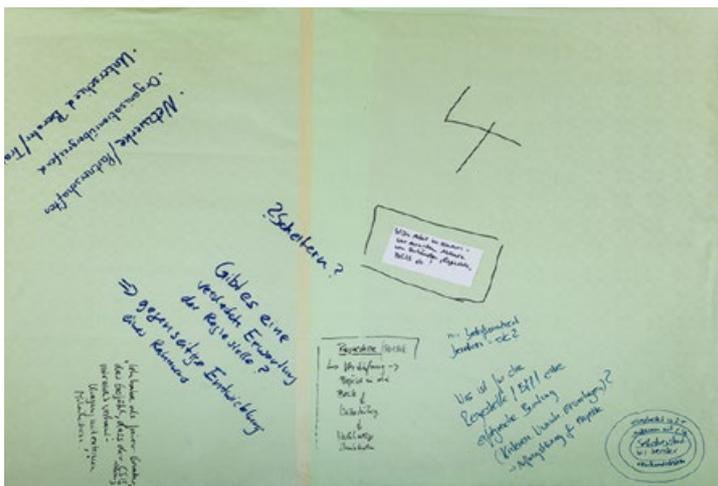
Die Arbeit im Kontext.

Was erwarten Akteure von Verbänden, Regiestelle, Politik und Co.?

## THEMENTISCH 5

Vielfalt konkret.

Was bedeutet das Thema Integration für Verbände?



Von den Verbänden beziehungsweise den Projektleiter/innen erhoffen sich die Berater/innen eine stärkere Einbindung in die vorhandenen Netzwerke und einen intensiveren Austausch zwischen neuen und erfahrenen Berater/innen (beispielsweise durch Tandempartnerschaften). Zudem wünschten sich die Berater/innen, mehr Fälle zur eigenständigen Bearbeitung übernehmen zu können.

Diskutiert wurde weiter, wie mit „Scheitern“ von Beratungsprozessen umgegangen werden soll und welche Erwartungen die Regiestelle des Bundesprogramms, Zusammenhalt durch Teilhabe' an eine „erfolgreiche“ Beratung hat. Angeregt wurde, dass dafür gemeinsam mit der Regiestelle Standards entwickelt werden. Ein weiteres Anliegen war es, Beratungsaufträge direkt von der Regiestelle zu erhalten, um in Verbänden mit Rücken- deckung durch die Regiestelle aktiv werden zu können. Von der Politik wünschten sich die Diskutanten eine Verstärkung der Projektförderung, so dass nachhaltige Strukturen vor Ort entstehen können.

Interkulturelle Öffnung sollte als ein Teil von Diversity Management fest zu den Strukturen von Verbänden gehören. Verbunden ist das auch mit einer offenen Haltung der Verbände und einer entsprechenden Kultur. Wichtig ist, dass die Themenbearbeitung nicht im kleinen Kreis, sondern in der gesamten Struktur und darüber hinaus stattfindet, denn Vielfalt ist kein Verbands-, sondern ein Gesellschaftsthema. In der Runde wurden drei elementare Phasen für optimale Integrationsstrukturen in Verbänden erarbeitet:

1. interne Öffnungsprozesse beratend begleiten
  2. sensibilisieren und aufklären
  3. offene Haltung sich entwickeln lassen
- Migrantenorganisationen könnten für Verbände als Mittler dabei helfen, wichtige Gruppen in der Gesellschaft zu gewinnen.





## THEMENTISCH 8

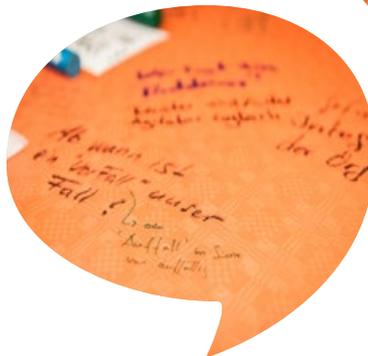
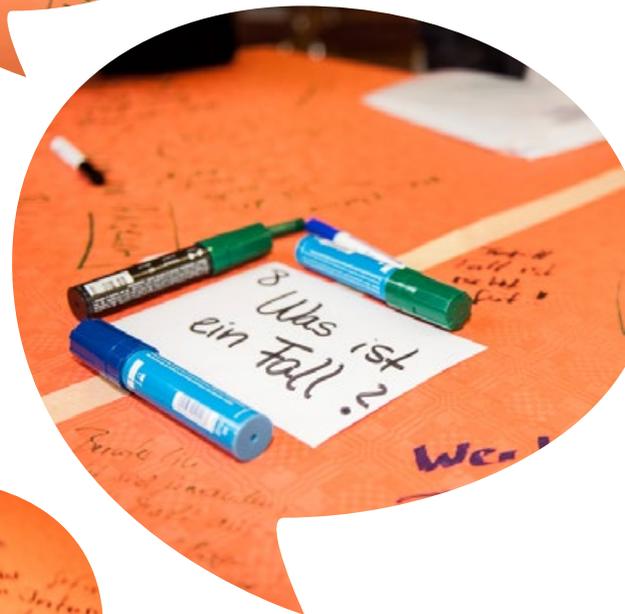
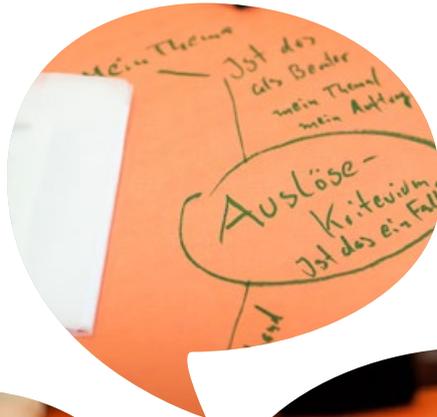
### Was ist ein Fall?



Es braucht ein Anliegen eines Akteurs, um in der Berater/innenrolle zu agieren. Wenn kein Anliegen vorliegt, sondern eine „externe Fallanzeige“ (Medien etc.) ist die Gefahr groß, dass die Berater/innen selbst zu Akteuren werden. Wenn aus Sicht des Verbandes ein Anliegen bei einem Verein „erzeugt“ werden soll, müssen die Berater/innen mit Macht ausgestattet werden (z.B. Unterstützung durch Bürgermeister/innen vor Ort). Es ist unklar, was ein Anlass ist, um im Sinne der Projekte aktiv zu werden, es braucht also „Anlass-Kriterien“. Ein Anlass ist beispielsweise, wenn „der Täter etwas tut“ (und nicht nur „denkt“). Doch wer kann dies beurteilen?. Wir konzentrieren uns oft auf den/die Täter. Eine Erweiterung des Blicks kann durch die Einführung der Betroffenenperspektive erreicht werden. Es geht dann nicht mehr nur um den Umgang mit dem Täter, sondern um die Fragen: Wer sind die potentiell oder real Betroffenen? Was brauchen sie? Fühlen sich alle in unserem Verein wohl? Kommen einige gar nicht zu uns, weil XY da ist? Nehmen sie andere Dinge wahr als wir? Man kennt sich ggf. auch außerhalb des Vereins. Wir müssen eine Beschreibungskompetenz entwickeln, aber „Fälle“ nicht lösen! Dafür gibt es „Vollprofi“-Berater/innen mit denen unsere Berater/innen zusammenarbeiten können.







## PODIUMSDISKUSSION



Auf dem Podium: Ruzica Sajic, Referentin bei der THW-Jugend, Christian Patzelt, stellvertretender Bundesjugendleiter der Deutschen Jugendfeuerwehr und Gerd Bückner von der Deutschen Sportjugend. Ziel der kleinen Runde ist es, nach dem sehr praxisnahen Austausch in den Gruppen an dieser Stelle noch einmal die „Bundesperspektive“ der Verbände in die Diskussion einzubringen.

### WO LIEGEN DIE BAUSTELLEN UND WELCHE ERFOLGE GIBT ES BEREITS IN DEM GROSSEN FELD DER DEMOKRATIEFÖRDERUNG?

**CHRISTIAN PATZELT:** Es gibt „Baustellen“, aber auch sehr viele Projekte auf allen Ebenen des Verbandes. Ein Beispiel ist „Spielen gegen Rechts“ – ein Spiel ohne Grenzen sowie die REX-Lotsen als Anlaufstelle bei rechten Auffälligkeiten in den Jugendfeuerwehr. Dennoch muss man selbstkritisch sagen, dass es noch immer Menschen gibt, die nicht genau hinschauen und auch hin und wie der die Augen verschließen.

**RUZICA SAJIC:** Wir sind noch nicht so firm mit Bundesprojekten. Die THW-Jugend BEBBST (Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt) ist da bereits aktiv und der Bundesverband der THW-Jugend wurde 2013 von der Deutschen Jugendfeuerwehr mitgenommen. Aber insgesamt stehen wir da am Anfang. Jedoch haben wir schon früh einen Schwerpunkt im Bereich Bildung auf Vielfaltspädagogik gelegt. Wir haben die Aufgabe alle Ehrenamtlichen für diese Verbands- und Gesellschaftsthemen zu gewinnen. Dabei merken wir, dass wir uns organisationsübergreifend breiter aufstellen müssen, um es gemeinsam anzugehen.

**GERD BÜCKER:** Die größte Baustelle liegt im Föderalismus: 18 Verbände. In diese Strukturen mit den Themen einzudringen und dort auch langfristig Ansprechpartner zu haben ist eine echte Herausforderung. Diese Organisationsstruktur positiv beeinflussen und das Bewusstsein in den Landesverbänden stärken ist Fokus unserer Arbeit. Ein Ergebnis ist die 2010

erschienene Handreichung für Vereine und Verbände. Sie wird 2014 in einer in wesentlichen Teilen aktualisierten Fassung veröffentlicht. Hinzu kommen verschiedene Projekte und natürlich die wachsende Anzahl von Beratern. Das alles muss jedoch vor allem eines: Gelebt und anerkannt werden! Das gilt für jeden Verband egal ob Feuerwehr, THW oder Sport.

### VOR WELCHEN AUFGABEN STEHEN DIE VERBÄNDE NUN NACH DEM FORUM?

**RUZICA SAJIC:** Vielfalt und interkulturelle Öffnung: Egal um welchen Verband es geht, die Sensibilisierung findet statt. Bei einigen schon länger als bei anderen, aber alle sind dabei. Wichtig ist dabei, dass wir diese verbandliche Aufgaben und Themen intern so zugänglich machen, dass es von den Mitgliedern verstanden und verinnerlicht wird. Es braucht den Schulterschluss zwischen Jugend- und Erwachsenenverband.

**GERD BÜCKER:** Positiv aufgefallen ist mir vor allem ein Satz: Wir reden über und auch mit Menschen. Dieser Dialog ist es den wir aktiv betreiben müssen. Wir müssen integrieren, wo es nur geht. Das gilt auch für THW und Feuerwehr. Es ist wichtig, Berater innerhalb des Verbandes zu haben, weil der Zugang dadurch einfacher wird. Der berühmte Stallgeruch hilft hier Hürden abzubauen.



## SCHLUSSRUNDE



Aus den Workshops treffen sich die Berater/innen noch ein letztes Mal im Plenarsaal des Instituts für Brand- und Katastrophenschutz Heyrothsberge zu einer Abschlussrunde. Fünf Minuten Zeit gibt es für einen kleinen Rückblick in 3er-Gruppen. Dabei sollen die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse die die Teilnehmer/innen mit nach Hause nehmen notiert werden. Binnen weniger Minuten füllt sich eine Pinnwand mit zahlreichen Notizen: Neue Kontakte und Perspektiven, Infos über die drei Organisationen erhalten, Berater/innen haben eher ein strukturelles als ein qualitatives Problem, Eindruck von der Vielfalt der Beratungsfelder, Vernetzung...

In der anschließenden offenen Feedbackrunde gibt es einen Zwischenruf aus einem Sportverband: „Das Forum hat uns viel gebracht, tolle Organisation, tolle Themen. Wir mögen es beim Sport praktisch: Wer meiner Meinung ist und gern nochmal dabei wäre, der folge mir in die Mitte des Kreises.“ Alle Teilnehmer strömen sofort hinzu und geben dem Fotografen eine Steilvorlage für ein gemeinsames Abschlussfoto.

**CHRISTIAN PATZELT:** Das Leitthema Demokratie steht über allem, dennoch hat jedes Thema, jeder Workshop, jeder Thementisch seine ganz individuelle Berechtigung. Nun stehen wir vor der Aufgabe: Womit fangen wir an? Es geht darum diese Themen so zu sortieren und zu organisieren, um sie in den Verbänden zu implementieren. Darin liegt die große Aufgabe und Herausforderung, die alle Ebenen und jeden der drei beteiligten Verbände künftig gleichermaßen bewältigen muss.

### WAS NEHMEN SIE VON DER VERANSTALTUNG MIT?

**CHRISTIAN PATZELT:** Ich bin geschafft von dem vielfältigen Input. Sicher fällt an der einen oder anderen Stelle ein Spruch zwischen den Verbänden, aber es ist toll dass die Atmosphäre das hier mit einem Augenzwinkern zulässt. Viele neue Menschen kennengelernt und Bekannte wiedertreffen.

**RUZICA SAJIC:** Wir sind hier wirklich offen aufgenommen worden. Es war ein guter Austausch mit den Erfahrenen. Besonders positiv finde ich, dass es kein Dozententum gab, sondern Austausch auf Augenhöhe!

**GERD BÜCKER:** Ich bin als alter Hase schon einige Jahre unterwegs und diese Veranstaltung trägt dazu bei, dass ich das auch noch einige Jahre weiter machen will. Wir haben zahlreiche Aufgaben. Wir müssen die Botschaften in die Verbände tragen, Menschen mitnehmen und den Beratern den Weg ebnen.



---

## KONTAKT

---

Susanne Beyer,  
Projektleiterin „Demokratieberater“  
Tel.: 030-288 84 88 14  
beyer@jugendfeuerwehr.de

